

Media Manajemen Jasa
ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper)
Vol.6 No.1, Januari – Juni 2018

www.journal.uta45jakarta.ac.id
Jurnal Online Internasional & Nasional
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *EMPOWERMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA PT.TAMAN IMPIANJAYA ANCOL**

Laila Hubbil Fadilah¹
Netty Laura.S²

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : Bilfadil6@gmail.com¹
Email : Nettylaura919@yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *empowerment* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating pada PT.Taman Impian Jaya Ancol. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT.Taman Impian Jaya Ancol yang berjumlah sebanyak 367 orang, dengan metode pengambilan sampel adalah *probability sampling*. Sampel yang diterima sebesar 117 responden atau karyawan. Data yang diperoleh dengan menggunakan tehnik analisis *structural equation model (SEM)* dengan alat uji statistik *partial least square (PLS)* melalui software *SmartPLS*. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara *empowerment* terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi memperlemah hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan, budaya organisasi memperkuat hubungan antara *empowerment* dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : *self efficacy*, *empowerment*, kinerja karyawan dan budaya organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self efficacy and empowerment on employee performance with organizational culture as a moderating variable on PT.Taman Impian Jaya Ancol. Population in this research is all employees at PT.Taman Impian Jaya Ancol which amounted to 367 people, with sampling method is probability sampling. Samples received for 117 respondents or employees. The data obtained by using the technique of structural equation model (SEM) with partial least square statistical test (PLS) through SmartPLS software. Data collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. The result of the research shows that there is negative and insignificant influence between self efficacy on employee performance, there is positive and significant influence between empowerment on employee performance, there is positive and significant influence between organizational culture on employee performance, organizational culture weaken the relationship between self efficacy with employee performance , organizational culture strengthens the relationship between empowerment and employee performance.

=====

Keywords: *self efficacy, empowerment, employee performance and organizational culture*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Oleh karena itu, PT. Taman Impian Jaya Ancol Tbk terus berupaya untuk dapat meningkatkan kualitas SDM, salah satu upaya yang dilakukan oleh Perseroan adalah dengan melalui pelatihan profesional yang berkelanjutan dan dengan merekrut SDM yang berkualitas.

Proses rekrutmen yang berbasis program pengembangan kompetensi karyawan dan program pengembangan karir secara berjenjang ini diterapkan oleh Perseroan secara terstruktur untuk menyiapkan mereka yang nantinya akan menempati posisi senior dan strategis di masa yang akan datang. Perseroan juga senantiasa mendorong setiap karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai potensi terbaiknya. Hal ini dilakukan melalui penyelenggaraan berbagai kebijakan dan program yang bertujuan untuk mengembangkan potensi, bakat, minat, serta karakter seluruh individu. Menurut Sutrisno (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Pada kenyataannya persoalan kinerja dalam sebuah organisasi kurang memuaskan untuk perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol terlihat adanya kinerja yang kurang seperti penilaian pada *key performance indicator* (KPI). Ada beberapa karyawan yang jauh tidak sesuai *performance* yang diinginkan perusahaan. Setelah ditelusuri diketahui bahwa hal tersebut memang sudah menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Taman Impian Jaya Ancol, hal ini ternyata dipicu adanya pengawasan kerja yang kurang optimal oleh atasan.

PT. Taman Impian Jaya Ancol didirikan pada akhir Desember 1965, yang ber alamat di Ecowntion Building, Jl. Lodan Timur No 7, Kota Tua, Ancol, Pademangan, Kota Jakarta Utara, Daerah khusus Ibu Kota Jakarta 14430, adapun bidang usaha PT. Taman Impian Jaya Ancol yang bergerak dalam bidang pariwisata, wisata pantai, wahana taman bermain dan banyak lainnya. Secara kuantitatif terdapat indikasi masalah kurangnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh kinerja yang kurang memuaskan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol tahun 2016 - 2017 yang dapat dilihat pada tabel I berikut :

**Tabel 1. Data KPI tahun 2016 – 2017
PT.Taman Impian Jaya Ancol**

Tahun	Periode	KPI	Jumlah Karyawan	Nilai	%
2015	Juli - September	Evaluasi Kinerja	315	6.35	63.50
		Hasil Kompetensi	315	6.15	61.50
		Jumlah		12.51	63.1
2015	Oktober-Desember	Evaluasi Kinerja	315	7.10	71.0
		Hasil Kompetensi	315	7.10	71.0
		Jumlah		14.2	71.1
2016	Januari - Maret	Evaluasi Kinerja	315	5.20	52.0
		Hasil Kompetensi	315	5.30	53.0
		Jumlah		10.5	53.1
2016	April - Juni	Evaluasi Kinerja	315	6.73	67.30
		Hasil Kompetensi	315	6.53	65.30
		Jumlah		13.26	67.2
2016	Juli - September	Evaluasi Kinerja	315	6.35	63.50
		Hasil Kompetensi	315	6.50	65.50
		Jumlah		12.85	65.1
2016	Oktober-Desember	Evaluasi Kinerja	315	6.25	62.50
		Hasil Kompetensi	315	6.15	61.50
		Jumlah		12.4	62.1
2017	Januari - Maret	Evaluasi Kinerja	315	5.77	57.70
		Hasil Kompetensi	315	6.87	68.70
		Jumlah		12.64	68.2
2017	April - Juni	Evaluasi Kinerja	315	5.25	61.60
		Hasil Kompetensi	315	7.16	66.60
		Jumlah		12.41	66.1
2017	Juli - September	Evaluasi Kinerja	315	6.75	67.60
		Hasil Kompetensi	315	6.68	60.60
		Jumlah		13.41	63.1
2017	Oktober-Desember	Evaluasi Kinerja	315	7.77	77.70
		Hasil Kompetensi	315	7.87	78.70
		Jumlah		15.4	78.2

Sumber : PT.Taman Impian Jaya Ancol 2017

Dari tabel I dapat dilihat bahwa *performance* karyawan kurang memuaskan perusahaan yaitu 63.1% pada bulan Juli - September 2015, bulan Januari – Maret 2016 sebesar 53.2%, kemudian pada bulan Juli – September 2016 sebesar 62.1%, dan pada bulan Juli – September 2017 sebesar 63.1% karena target yang diinginkan perusahaan sebesar 80%. Dengan ini kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan keinginan perusahaan, sedangkan pada bulan Oktober – Desember 2015 sebesar 71.1%, bulan April – Juni 2016 sebesar 67.2%, bulan Januari – Maret sebesar 68.2%, bulan April – Juni sebesar 66.1%, dan pada bulan Oktober – Desember sebesar 78.2%. Kinerja

=====

karyawan mengalami kenaikan walaupun masih kurang dari target perusahaan sebesar 80%.

Dengan demikian KPI selama 2015 – 2017 masih dibawah target yaitu 80 % sehingga diketahui banyaknya faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan seperti kinerja sumberdaya manusianya, dimana sumberdaya atau karyawannya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya, dalam menyelesaikan tugas karyawan harus mempunyai kepercayaan diri sehingga dapat meningkatkan efikasi diri karyawan. Efikasi diri atau yang disebut *self efficacy* . *Self Efficacy* menurut Santrock (2014) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Kepercayaan dalam diri seseorang sangat dibutuhkan terutama dalam menghadapi situasi tertentu dimana dituntut untuk menyelesaikan situasi secara efektif dan efisien, dalam menyelesaikan cara tersebut seorang karyawan diberikan kesempatan untuk berfikir, berbicara, bertindak, berkeputusan terkait dengan pekerjaannya yang biasa disebut dengan *empowerment* atau pemberdayaan. Pemberdayaan mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreatifitas para karyawan. Dimana kreatifitas para karyawan dapat ditumbuhkan dengan adanya tuntutan dari suatu organisais yang biasanya mempunyai budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi menurut Robbins & Coulter (2014) budaya organisasi sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Bahwasannya tidak semua karyawan mampu menyesuaikan budaya organisasi yang ada karena karyawan tidak hanya terdiri dari satu karakter.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis melakukan penelitian dan menetapkan judul: “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada PT.Taman ImpianJaya Ancol”.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka dapat beberapa masalah yang menjadi tema pembahasan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT.Taman Impian Jaya Ancol ?
2. Bagaimana pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan PT.Taman Impian Jaya Ancol ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Taman Impian Jaya Ancol ?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Taman Impian Jaya Ancol ?
5. Bagaimana pengaruh *empowerment* dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Taman Impian Jaya Ancol ?

RIVIEW LITERATUR

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut kasmir (2016) “ Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dilakukan dalam suatu periode.

Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Alwisol (2014) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri menurut Alwisol (2015) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experinces*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).

Pengertian *Empowerment*

Sadarusman (2004), mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. *Empowerment* atau pemberdayaan dapat diartikan sebagai melibatkan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan) dalam peningkatan kinerja karyawan”. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Luthans (2011).

Pengertian Budaya Organisasi

Robbins & Coulter (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Sedangkan Luthans (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang diperoleh organisasi ketika memecahkan masalah dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Taman Impian Jaya Ancol Jakarta Utara yang berjumlah 315 karyawan. Menggunakan penentuan sampel yang dikemukakan oleh slovin yaitu sebanyak 177 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
<i>Self Efficacy</i>	<i>self-efficacy</i> sebagai evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan	1. Menghadapi situasi yang tidak menentu. 2. Menggerakkan motivasi. 3. Pencapaian target.	1. Saya mampu bekerja dalam segala situasi dalam perusahaan. 2. Saya mampu

	mengatasi rintangan. (Baron dan Byrne 2015)	4. Mengatasi masalah yang muncul. 5. Pengharapan akan hasil (Anita, dkk 2013)	memotivasi diri saya dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Saya yakin dalam mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan. 4. Dalam bekerja saya mampu mengatasi masalah yang timbul dalam perusahaan. 5. Dalam mengerjakan pekerjaan, hasil kerja saya sesuai dengan harapan.
<i>Empowerment</i>	Pemberdayaan merupakan alat yang dilakukan sebagai ransangan dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. (Catherine dkk 2012)	1. Kemampuan. 2. Kepercayaan. 3. Wewenang. 4. Tanggung jawab. (Suryadewi dkk 2014)	1. Saya mampu mengambil keputusan dalam pekerjaan saya. 2. Saya mampu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan. 3. Saya mampu mengerjakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. 4. Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. (Kamsir 2016)	1. <i>Quality</i> 2. <i>Timeliness</i> 3. <i>Cost-effectiveness</i> 4. <i>Interpersonal impact</i> (Daarmawan 2013)	1. Hasil kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan kualitas kinerja perusahaan. 2. Saya menyelesaikan hasil kerja saya sesuai dengan waktu yang saya perlukan. 3. Saya menyelesaikan hasil kerja saya sesuai dengan efektivitas kerja perusahaan. 4. Saya mampu

			bekerja sama dengan team.
Budaya Organisasi	Budaya organisasi sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. (Robbins & Coulter 2014)	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Orientasi hasil 3. Orientasi orang 4. Orientasi tim (Robbins & Coulter 2012)	1. Perusahaan mampu mendorong karyawan dalam berinovasi. 2. Perusahaan lebih berfokus kepada hasil kinerja karawan. 3. Dalam mengambil keputusan perusahaan mempertimbangkan efek dari hasil keputusan tersebut. 4. Perusahaan lebih berfokus pada kegiatan team kerja.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud teknik analisis data adalah “Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Aquation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan menggunakan software *SmartPLS* versi 3. Tahap perhitungan PLS menggunakan dua model yaitu Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 117 orang karyawan dimana yang menjadi responden representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pria	41	35.1%
Wanita	76	64.9%
Jumlah	117	100%
Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 – 25 tahun	33	28.2%

25 – 45 tahun	67	57.3%
>45 tahun	17	14.5%
Jumlah	117	100%
Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	68	58.1%
Diploma	20	17.1%
Sarjana	29	24.8%
Jumlah	117	100%
Pengalaman Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 – 3 tahun	24	20.5%
3 – 5 tahun	63	53.9%
>5 tahun	30	25.6%
Jumlah	117	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil deskriptif responden adalah sebagai berikut : responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh wanita sebanyak 76 orang (64.9%), responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 25 – 45 tahun sebanyak 67 orang (57.3%), responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 68 orang (58.1%), responden berdasarkan pengalaman bekerja didominasi responden berdasarkan pengalaman kerja 3 – 5 tahun sebanyak 63 orang (53.9%).

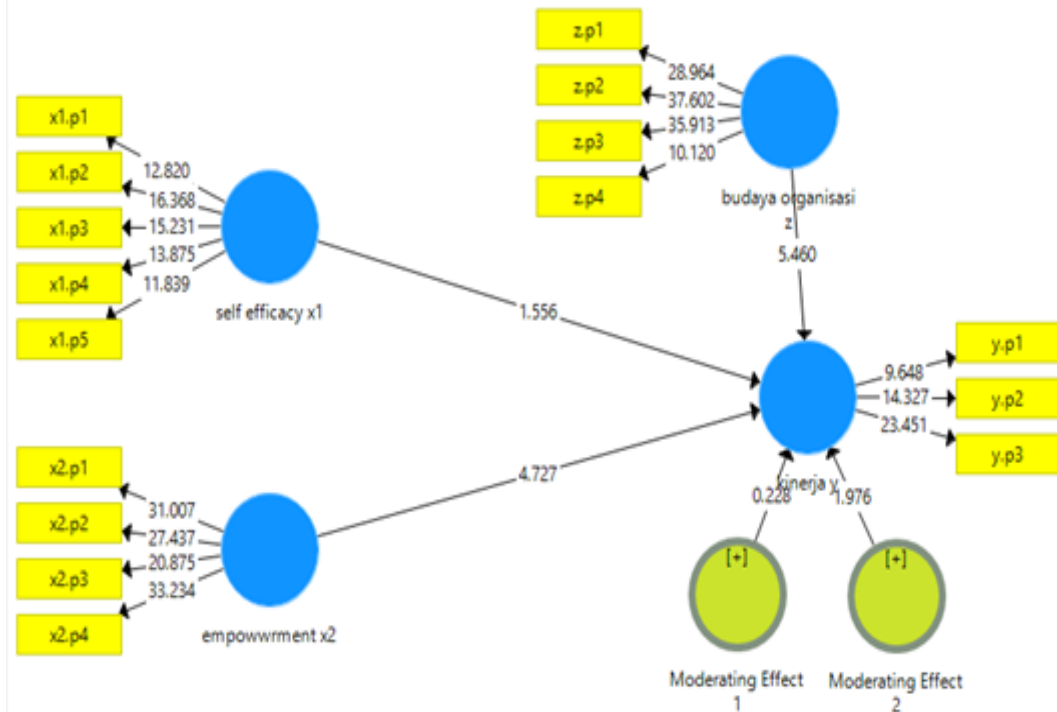
Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan *outer loading*, hasil dari penelitian ini adalah nilai secara keseluruhan dari *outer loadings* p value (*original sample*) diatas 0.5 dan t statistiknya lebih dari 1.96 maka uji validitas dapat semua indikator valid.

Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan *composite reliability*, hasil dari penelitian ini adalah nilai variabel secara keseluruhan nilainya lebih dari 0.7 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini *reliable* dan dapat dipergunakan untuk uji hipotesis.

Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, hasil dari penelitian ini adalah nilai variabel secara keseluruhan nilainya lebih dari 0.7 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Berikut merupakan hasil pembuktian hasil hipotesis yang diperoleh dari model penelitiannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Model Struktural PLS Bootstrapping
Sumber : Hasil olah data Smart PLS (2018)

Pembuktian Hipotesis (H1) : Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel di atas menghasilkan nilai Original Sample = -0.096 T Statistics = 1.556 < 1.96 P Value = 0.120 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan adalah tidak berpengaruh. Dengan demikian penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel *outer loading* dimana nilai terendah untuk pertanyaan variabel *self efficacy* selalu dilakukan dengan baik pada perusahaan tersebut namun hasil atau kinerja dari karyawan tetap tidak naik. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah (2008) dan Imam Mashudi (2013) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 1 ditolak**

Pembuktian Hipotesis (H2) : Pengaruh *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel diatas menghasilkan nilai Original Sample = 0.454 T Statistics = 4.727 > 1.96 P Value = 0.000 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *empowerment* terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa dengan demikian penelitian ini diterima sesuai dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulaiman (2014) dan M Hafidz Ubaidillah (2015) *Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 2 diterima**

Pembuktian Hipotesis (H3) : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel diatas menghasilkan nilai *Original Sample* = 0.503 *T Statistics* = 5.460 > 1.96 *P Value* = 0.000 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah berpengaruh, dengan demikian penelitian ini diterima. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riska Pratiwi (2012) dan Imam Mashudi (2013) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 3 diterima**

Pembuktian Hipotesis (H4) : Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi

Tabel diatas menghasilkan nilai *Original Sample* = 0.011 *T Statistics* = 0.228 < 1.96 *P Value* = 0.820 Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu memoderasi antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah tidak berpengaruh. Dengan demikian hipotesis ini ditolak. Walaupun budaya organisasi pada PT.Taman Impian jaya Ancol sudah berjalan cukup baik tetapi tidak mempengaruhi *self efficacy* karena *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan rendah sehingga dapat menyebabkan kinerja mereka menurun. Hal ini karena *self efficacy* karyawan pada PT.Taman Impian Jaya Ancol cenderung rendah walaupun budaya organisasi sudah diterapkan dengan dalam perusahaan. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Sunarto (2017) dan Lie Lina (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. **Hipotesis 4 ditolak**

Pembuktian Hipotesis (H5) : Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi

Tabel diatas menghasilkan nilai *Original Sample* = 0.91 *T Statistics* = 1.976 > 1.96 *P Value* = 0.049 hal ini menunjukkan bahwa moderasi budaya organisasi berpengaruh antara pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat hubungan antara *empowerment* terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ThomasPraptadi (2009) dan Idama Rohani Injilnia Simanjuntak (2016) bahwa pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh budaya organisasi berpengaruh signifikan. **Hipotesis 5 diterima**

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai signifikan $0.120 > 0.05$

2. *Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$
4. Budaya organisasi memperlemah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai signifikan $0.820 > 0.05$
5. Budaya organisasi memperkuat *empowerment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai signifikan $0.49 < 0.005$

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang diajukan peneliti yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya:

1. Diharapkan menambah jumlah tahun penelitian agar mendapat hasil penelitian yang lebih akurat.
2. Sebaiknya peneliti menjelaskan item pernyataan kepada responden, hal ini dilakukan agar responden mengerti maksud dari item pernyataan, maka peneliti dapat langsung menjelaskan dengan baik kepada responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldrianto, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada pt kospermindo di makassar. *Skripsi*, 19–115.
- Anita, N. M. Y. I W. Karyasa. I N. Tika. 2013. Pengaruh Model Pembelajaran Kooperati Tipe Guru Investigation Terhadap Self Efficacy Siswa. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 3.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial (10th ed.)*. Jakarta: Erlangga
- Chasanah, N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis*, 1–143.
- Dahie, Abdulkadir Mohamud. (2016). Organizational Culture. And. Employee Performance At Telecommunication Firms In Mogadishu-Somalia. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 3, (1), 1 – 41
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Edi Suharto, Ph.D., *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, (Bandung: PT. Refika Aditama, Cet. Ke-4, Desember 2010), h. 57.
- Fadzilah, A. (2006). Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt . Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3, 12–27
- Fahmi, irham. (2014). *Analisis kinerja keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Hartanti Nugrahaningsih, SE., MM. & Julela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas, *Journal Online International & Naional*.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Regina Gledy Kaseger*, 1(4), 906–916.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

- Mashudi, I. (2013). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. *Skripsi*, 1–108.
- Parmen, Rahmansuri Salimu (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Padang*. Diploma thesis, Universitas Andalas.
- Praptadi, T. (2009). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Tesis*, 1–91.
- Pratiwi, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar, 1–135.
- Rehman, F. ur, Nawaz, T., & Javed, F. at all. (2016). Determining the Influence of Organizational Culture on Employee Performance : The Moderating Role of Self-Efficacy. *European Journal of Business and Manajement*, 8(4), 136–143.
- Rohma, B. M. (2017). Jurnal Pengaruh Enrichment Dan Empowerment Terhadap Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada BnD Control System Surabaya), 1–10.
- Sandi, M. (2017). Hubungan Efikasi Diri Dengan Minat Belajar Siswa – Siswi SMK YPK Tenggarong. *Psikoborneo*, 5(2), 375–385.
- Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance : An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2).
- Shofiah, V., & Raudatussalamah. (2014). Self- Efficacy Dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf) Vivik. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 17(2), 214–229.
- Sibuea, A. C. ., & Rustono, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi I Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Distrib Usi Jawa Barat Dan Banten. *E-Proceeding of Manajement*, 2(3), 2346–2353.
- Simanjuntak, I. R. I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat, 1–9.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penellitian Manajemen (Cetakan ke empat)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaiman, Asnawi, & Matriadi, F. (2014). Pengaruh Pemberdayaan , Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Lhokseumawe Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel. *Jurnal Ekonomi, Manajement Dan Akuntansi*, 4(1), 1–11.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bali Segara Nusantara. *Jurnal*, 4(1).
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ubaidillah, M. H. (2016). Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Demi Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Mayora Tbk Cabang Malang Dan Surabaya), 1–16.

- =====
- Yani, Soeti Ari & Rinaldo. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT Titian Abadi Lestari. *Majalah Ilmiah Institut STIAM I*. 14(2). 127-133.
- Yulan, & Beranarto, I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 114–138.
- Yusuf, M. (2011). The impact of self-efficacy , achievement motivation , and self-regulated learning strategies on students ' academic achievement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 2623–2626.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.158>

Refrensi lain

www.ancol.com